

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada unsur sumber daya manusia adalah tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan, sumber daya merupakan sumber suatu energi, tenaga, kekuatan, yang dibutuhkan agar terbentuknya daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk

organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja merupakan salah satu hal penting yang dimiliki oleh semua karyawan dalam pencapaian dalam bekerja, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi, dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut karena pekerjaan adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2011). Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan, di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan, secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan, untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan faktor penting dalam dunia kerja baik bagi pekerja maupun perusahaan, dengan adanya dampak kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan tentunya hal tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan dan perusahaan. Ada beberapa pengertian tentang kesehatan dan keselamatan kerja dengan mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang di gunakan sampai pada interaksi pekerja dengan kondisi lingkungan kerja dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja. Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memberikan

perlindungan pada karyawan selama dia bekerja. Perlindungan ini diberikan dengan maksud agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja di lingkungan kerjanya.

Perlindungan kepada para karyawan selama menjalankan pekerjaan dengan mengikut sertakan karyawan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Pengusaha. Menurut T. Hani Handoko (2000) keselamatan kerja yaitu mengurangi kecelakaan-kecelakaan yang terjadi didalam perusahaan atau organisasi serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan terutama yang memiliki tingkat kecelakaan dan resiko yang tinggi. Handoko (2000) mendefinisikan kesehatan yaitu mengurangi kondisi yang tidak sehat yang terjadi didalam perusahaan atau organisasi dengan mewujudkan suatu kondisi kerja yang lebih aman dan sehat. Dalam penelitian ini obyek penelitian menggunakan pabrik gula dengan pertimbangan yaitu pabrik gula memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi, dikarenakan kondisi dari pabrik gula yang banyak menggunakan mesin-mesin produksi dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Kenyataan ini menjadikan permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan menjadi prioritas dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan.

Pabrik Gula Kebon Agung dalam melakukan fungsinya sebagai sarana pengolahan bahan baku tebu menjadi gula selalu berupaya agar dapat mencapai produksi gula yang optimal sehingga dapat memenuhi konsumsi gula masyarakat, namun dalam hal ini upaya tersebut mengalami kendala karena kinerja dari para pekerja yang tidak mematuhi peraturan untuk menggunakan alat pelindung diri (APD) sehingga dapat terjadinya kecelakaan kerja. Pengukuran atas pencapaian kinerja pada bagian produksi terkait secara langsung dengan jumlah produk yang

dihasilkan atas aktivitas produksi yang dilakukan dalam hal ini adalah produk gula, dalam meningkatkan produktivitas PG. Kebon Agung seharusnya memperhatikan akan kesehatan dan keselamatan kerja para pekerjanya dengan berperan aktif sebagai serikat pekerja melalui sosialisasi dan ikut serta dalam program K3 yang tujuannya untuk meminimalisir kecelakaan kerja yang terjadi dari tahun ke tahun. Namun demikian apabila dikaitkan dengan pencapaian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya permasalahan yaitu tidak tercapainya target jumlah produksi yang ditetapkan oleh perusahaan, kondisi ini dapat ditunjukkan pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Produksi
Tahun 2011-2013

Tahun	Target (kwintal)	Realisasi (kwintal)	Selisih (kwintal)	%
2011	1.420.000	1.342.873	77.127	5,43%
2012	1.510.000	1.312.572	197.428	13,07%
2013	1.610.000	1.356.876	253.124	15,72%

Sumber: PG. Kebon Agung Kabupaten Malang

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa selama tiga tahun terakhir perusahaan belum mampu memenuhi target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan, batas tolerir yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 15% namun pada tahun 2011 sampai 2012 terjadi masih di bawah toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan sedangkan untuk tahun 2013 melebihi ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada tahun 2013 secara kuantitas tidak dapat memenuhi ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan mengalami permasalahan dalam hal ini pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja

karyawan yang mengalami penurunan tersebut juga kurang memaksimalkan karyawan dalam mengoperasikan mesin-mesin produksi sehingga tidak mampu memaksimalkan peningkatan atas pencapaian kinerja karyawan. Ketertibatan mesin-mesin produksi yang beroperasi menjadikan jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja benar-benar mendukung aktivitas operasional perusahaan. Kondisi ini menjadikan pentingnya atas jaminan keamanan dan keselamatan para karyawan dalam bekerja perusahaan.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan kepentingan bersama. Oleh karena itu, karyawan dan pimpinan wajib mentaati petunjuk keselamatan kerja serta menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja. Pihak PG. Kebon Agung menjamin kesehatan pekerja dengan memberikan susu pada saat dinas dan memberikann fasilitas-fasilitas antara lain perlindungan keselamatan kerja dengan penerapan lampu yang cukup dan memasang penangkal petir pada bagian bangunan yang tinggi, menyediakan perlengkapan kerja dan alat pelindung diri seperti masker, sarung tangan, sepatu karet, helm pengaman, kacamata las yang tentunya harus sesuai dengan standar keselamatan. Alat-alat perlengkapan kerja dan alat pelindung diri disediakan oleh perusahaan dengan memperhatikan peraturan perundangan yang ada, pekerja dan pengusaha wajib memelihara alat-alat perlengkapan dan perlindungan diri yang ada.

Karyawan yang tidak mematuhi peraturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat menimbulkan bahaya kecelakaan yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan, maka akan dikenakan sanksi peringatan

atau pemutusan hubungan kerja. Berikut adalah data kecelakaan kerja PG. Kebon Agung Tahun 2011-2013. Selama tahun 2011 terjadi 5 kecelakaan kerja yang terjadi di dalam pabrik dan semuanya telah di laporkan ke PT. Jamsostek. Secara rinci tersaji dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Data Kecelakaan Kerja Pada PG. Kebon Agung
Tahun 2011-2013

No.	Keterangan Kecelakaan
1	Terjatuh dari ketinggian +/- 3 meter ketika memasang afsluiter di stasiun masakan dan mengalami patah tulang kanan.
2	Tertimpa potongan pipa, mengakibatkan jari kelingking kaki kiri retak.
3	Tercebur saluran air panas, mengalami luka bakar pada kedua kaki sampai pangkal paha.
4	Tercebur saluran air panas sampai lutut, mengalami luka bakar.
5	Terjatuh dari ketinggian +/- 3 meter saat memasang sling crane di meja tebu, mengalami patah tulang rusuk kanan.
6	Mengalami luka bakar akibat dari terbakarnya travo saat perbaikan.

Sumber: PG. Kebon Agung Kabupaten Malang

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa selama tahun 2011-2013 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 6 kali yang terjadi di dalam pabrik dan banyak terjadi di bagian stasiun gilingan. Selain itu juga terjadi beberapa kasus kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja borong pihak ke 3 hingga mengakibatkan kematian. Untuk tahun 2014 setiap pengajuan kontrak pengerjaan proyek salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah telah mengikutsertakan seluruh pekerja proyek dalam perlindungan kecelakaan kerja dan kematian pada BPJS Ketenagakerjaan. Untuk kesehatan atau gangguan kesehatan yang dialami

para pekerja PG. Kebon Agung adalah berupa nyeri otot, gangguan pernafasan dan juga penyakit kulit. Kondisi semacam itu tidak diimbangi oleh standar keselamatan kerja yang memadai, yang ditunjukkan dengan adanya pekerja yang tidak mengenakan perangkat keselamatan kerja, misalnya: masker, sepatu bot, maupun helm.

Perangkat tersebut hanya dikenakan para pekerja yang memiliki jabatan tinggi, semisal mandor, kepala bagian pengolahan, kepala QC, dan sebagainya, para pekerja tidak mengenakan alat keselamatan tersebut, padahal para pekerja merupakan ujung tombak pabrik yang berperan penting dalam proses produksi. Selain itu fasilitas yang diberikan kepada karyawan secara kuantitas kurang memenuhi kebutuhan karyawan sehingga belum memberikan jaminan keselamatan karyawan dalam bekerja diperusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rijuna Dewi (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas dapat diketahui bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian guna mengetahui lebih jauh tentang Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PG. Kebon Agung Malang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kinerja Karyawan, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja pada PG. Kebon Agung Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Malang?.
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang?

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya masalah penelitian, maka batasan masalah penelitian ini yaitu hanya terbatas pada obyek penelitian khususnya karyawan bagian produksi pada PG. Kebon Agung Malang dan teori yang digunakan yaitu kinerja menurut teori Mathis dan Jackson (2001) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, variabel terikatnya meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu) sedangkan kesehatan kerja adalah lingkungan yang sehat yang terjadi didalam perusahaan atau organisasi dengan mewujudkan suatu kondisi kerja yang lebih aman dan sehat, variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja bersih, pengawasan intensif, petunjuk dalam bekerja, pengawasan intensif petunjuk dalam bekerja, pengobatan P3K dan jaminan kesehatan, untuk keselamatan kerja karyawan variabel bebas dalam penelitian ini adalah perlindungan kerja, peralatan yang layak,

memperbaiki kualitas kerja dan kondisi lingkungan kerja (Handoko, 2000). Jenis penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi berjumlah 703 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 88 responden. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan hanya sebatas kemampuan individual, seperti : bakat, minat, faktor kepribadian dan dukungan organisasi yang diterimanya, seperti : pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kondisi Kinerja Karyawan, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja pada PG. Kebon Agung Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Malang.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Malang.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan informasi khususnya PG. Kebon Agung Malang untuk menciptakan suasana kerja yang aman guna menghindari kecelakaan kerja.
2. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.